

NR 2010;44(10)

Inhyrningens logik

Långtidsinhyrda arbetare och tjänstemäns utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet

Hannes Kantelius

ARBETE OCH HÄLSA

|

VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE

ISBN 978-91-85971-27-5

ISSN 0346-7821



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

Arbete och Hälsa

Skriftserien Arbete och Hälsa ges ut av Arbets- och miljömedicin vid Göteborgs universitet. I serien publiceras vetenskapliga originalarbeten, översiktsartiklar, kriteriedokument, och doktorsavhandlingar. Samtliga publikationer är refereegranskade.

Arbete och Hälsa har en bred målgrupp och ser gärna artiklar inom skilda områden.

Instruktioner och mall för utformning av manus finns att hämta på Arbets- och miljömedicins hemsida <http://www.amm.se/aoh>

Där finns också sammanfattningar på svenska och engelska samt rapporter i fulltext tillgängliga från och med 1997 års utgivning.

Arbete och Hälsa

Chefredaktör: Kjell Torén

Redaktion: Maria Albin, Ewa Wigaeus
Tornqvist, Marianne Törner, Lotta Dellve,
Roger Persson och Kristin Svendsen
Redaktionsassistent: Cina Holmer
Teknisk redaktör: Cina Holmer

© Göteborgs universitet & författare 2010
Göteborgs universitet, 405 30 Göteborg

ISBN 978-91-85971-27-5

ISSN 0346-7821

<http://www.amm.se/aoh>

Tryckt hos Geson Hylte Tryck, Göteborg

Redaktionsråd:

Tor Aasen, Bergen
Gunnar Ahlborg, Göteborg
Kristina Alexanderson, Stockholm
Berit Bakke, Oslo
Lars Barregård, Göteborg
Jens Peter Bonde, Köpenhamn
Jörgen Eklund, Linköping
Mats Eklöf, Göteborg
Mats Hagberg, Göteborg
Kari Heldal, Oslo
Kristina Jakobsson, Lund
Malin Josephson, Uppsala
Bengt Järvholm, Umeå
Anette Kærgaard, Herning
Ann Kryger, Köpenhamn
Carola Lidén, Stockholm
Svend Erik Mathiassen, Gävle
Gunnar D. Nielsen, Köpenhamn
Catarina Nordander, Lund
Torben Sigsgaard, Århus
Staffan Skerfving, Lund
Gerd Sällsten, Göteborg
Allan Toomingas, Stockholm
Ewa Wikström, Göteborg
Eva Vingård, Uppsala

Innehållsförteckning

Förord	
Inledning	1
Tidigare forskning om bemanningsbranschen	2
Utvecklingsmöjligheter i arbetet och upplevd anställningsbarhet	4
Syfte och frågeställningar	6
Metod och material	6
Resultat	10
Kundföretagens användning av långtidsinhyrda	10
Utvecklingsmöjligheter för långtidsinhyrda arbetare och tjänstemän	13
Långtidsinhyrda och ordinarieanställdas upplevda anställningsbarhet	16
Diskussion och slutsatser	19
Sammanfattning	23
Abstract	24
Referenser	25

Förord

Denna studie har gjorts inom ramen för projektet *Arbetsmiljö mellan två stolar*, som finansieras med anslag från Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS, dnr 2006-0694). Projektet leds av docent Kristina Håkansson och fil dr Tommy Isidorsson.

Jag vill tacka FAS för finansiering samt de arbetsplatser och intervjupersoner som generöst delat med sig av sin tid och sina erfarenheter. Jag vill även tacka de båda anonyma granskarna för konstruktiva och värdefulla synpunkter.

Göteborg i december 2010

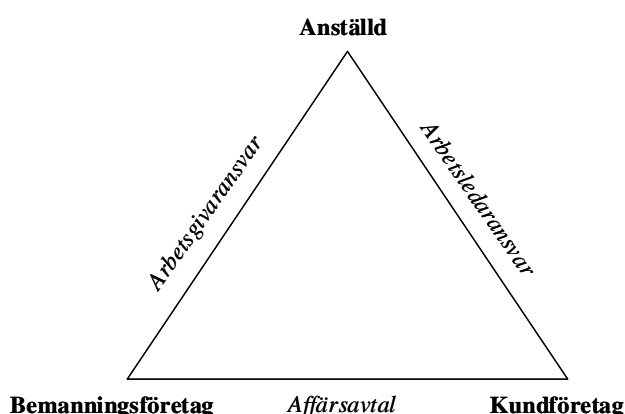
Hannes Kantelius
Doktorand
Institutionen för arbetsvetenskap
Göteborgs universitet

Inledning

Bemanningsbranschen utgör en etablerad del av svensk arbetsmarknad och omfattar de flesta yrkesgrupper. Ett problem som finns vad gäller att studera bemanningsbranschen, är bristen på offentlig statistik. Detta beror på att bemanningsbranschen aldrig utgjort en egen bransch med en egen så kallad SNI-grupp (Andersson & Wadensjö 2004a). Detta har medfört att det är svårt att se hur många och vilka personer som arbetar i branschen. Genom att utveckla en egen databas kunde Andersson och Wadensjö (2004a) konstatera att unga, kvinnor, ogifta och invandrare är överrepresenterade i branschen samt att det är en högre rörlighet i bemanningsbranschen jämfört med övriga arbetsmarknaden. Studien bygger på data från 1998-2000 och några liknande undersökningar har mig veterligen inte gjorts.

Enligt arbetsgivar- och branschorganisationen Bemanningsföretagens egen statistik fanns det 2008 knappt 59 000 årsanställda inom branschen vilket motsvarar cirka 1,3 procent av den svenska arbetskraften, under 2009 sjönk dessa siffror till drygt 46 000 respektive 1 procent (Bemanningsföretagen 2010a). Andra studier har visat på liknande nivåer under början av 2000-talet, där det också framkommer att vid en mätmånad användes inhyrda av 32 procent hos privata arbetsgivare respektive 22 procent hos offentliga arbetsgivare där båda hade mer än 100 anställda (Håkansson & Isidorsson 2007). Det finns fler verksamheter som omfattas av branschen så som rekrytering och omställning, men uthyrning är absolut störst och stod under 2009 för 88 procent av branschens omsättning (Bemanningsföretagen 2010b).

Ett utmärkande drag för bemanningsbranschen både i Sverige och övriga EU, är det delade ansvaret mellan kund- och bemanningsföretag för den inhyrde vilket illustreras i *figur 1* nedan (Bergström m fl 2007, Storrie 2007).



Figur 1. Det delade ansvaret som kännetecknar bemanningsbranschen.

Bemanningsföretaget har ett *arbetsgivaransvar* för den anställda medan kundföretaget har ett *arbetsledaransvar* så länge den anställda utför ett uppdrag på kundföretaget. En anställd vid ett bemanningsföretag kan därför sägas ha en dubbel organisationstillhörighet, dels gällande sin anställning hos bemanningsföretaget, dels i det dagliga arbetet hos kundföretaget. Mellan kund- och bemanningsföretaget råder ett *affärsavtal* som reglerar inhyrningens längd och principer för uppsägning av uppdraget, kompetenskrav på de inhyrda, arvode och liknande.

Bemanningsbranschen regleras som övriga branscher via lagar och kollektivavtal och normalanställningsformen är tillsvidareanställning (Berg 2008, Bergström m fl 2007). Det råder ett delat arbetsmiljöansvar mellan uthyrande bemanningsföretag och inhyrande kundföretag. Arbetsmiljöverket anger att kundföretaget ansvarar för det systematiska arbetsmiljöarbetet på det egna arbetsstället vilket även innefattar den inhyrda personalen (AFS 2001:1). Vad gäller bemanningsföretagets ansvar anger Arbetsmiljöverket i sin författningssamling att (AFS 2001:1 s 14):

Den arbetsgivare som hyr ut arbetskraft kan inte bestämma över platsen för arbetet och inte heller över de lokaler och maskiner som finns där. Det är därför viktigt att denne planerar och följer upp arbetet noga. Det kan gälla valet av arbetsplats, arbetsuppgifter och arbetstid samt summering av erfarenheterna från uthyrningen.

Den som hyr ut arbetskraft bör vara uppmärksam på den anställdes totala fysiska och psykiska belastning när han eller hon hyrs ut till olika ställen. Den arbetsgivare som hyr ut arbetskraft har kvar sitt ansvar för de anställda och är skyldig att genomföra långsiktiga arbetsmiljöåtgärder exempelvis i fråga om utbildning och rehabilitering.

De flesta studier av den svenska bemanningsbranschen har rört de inhyrda som ambulerar mellan olika uppdrag (Allvin m fl 2003, Bellaagh & Isaksson 1999, Garsten 2004, Isaksson & Bellaagh 1999, Isaksson m fl 2001, Olofsdotter 2008). Det är dock vanligt förekommande att kundföretag hyr in samma personer för längre uppdrag som kan pågå i flera år, där bemanningsföretagen tillhandahåller en stabil personalgrupp som med kort varsel kan lämna företaget (Bergström m fl 2007, Kantelius 2010).

I denna artikel är utgångspunkten arbetsmiljölagens intention om utveckling i arbetet för långtidsinhyrda samt bemanningsföretagens uppföljning av uppdragen. Det övergripande syftet är att ge en djupare förståelse av långtidsinhyrda arbetare och tjänstemäns utvecklingsmöjligheter i arbetet samt hur detta påverkar den upplevda anställningsbarheten. Inhyrdas förhållanden ställs även i kontrast till kundföretagets egen personal.

Tidigare forskning om bemanningsbranschen

Tidigare forskning om uthyrda som ambulerar mellan olika uppdrag och kundföretag har visat på flera intressanta resultat. I en studie av Bellaagh och Isaksson (1999) upplevde de uthyrda en viss frihet i roterandet mellan nya arbetsplatser, där ombytligheten även blev en indirekt kompetensutveckling

som upplevdes stärka både den yrkesmässiga och sociala kompetensen samt ge en djupare självkänedom. Studiens uthyrda erbjöds även direkt kompetensutveckling i bemanningsföretagets regi, men dessa kurser låg utanför arbetstid vilket gjorde att få hade möjlighet att delta. Brist på tillgång till direkt kompetensutveckling har även rapporterats av Olofsdotter (2004).

Ombytlighet medför även kortare och ytligare sociala relationer med sina arbetskamrater (Bellaagh & Isaksson 1999), något som även beskrivits som ”social surfing” (Olofsdotter 2008). Ambulerandet mellan olika arbetsplatser och avsaknaden av förankring i kundföretaget som detta medför, kan dock upplevas både positivt och negativt (Allvin m fl 2003, Bellaagh & Isaksson 1999, Olofsdotter 2008). För de uthyrda som roterar mellan olika kundföretag, tycks just anpassningsbarheten till varje kundföretag vara det som gör en uthyrd anställningsbar eller inte (Garsten, 2004) men även att kunna arbeta självständigt utan att tillhöra en särskild organisation (Allvin m fl 2003, Beellaagh & Isaksson 1999).

Ett återkommande tema i svenska studier av bemanningsbranschen, är vilka kontakter de uthyrda har med sin chef vid bemanningsföretaget. Överlag rapporterar uthyrda om brister i eller avsaknad av kontakter med sin chef, oavsett om det rör sig om sekreterare, kontorister eller ekonomer (Bellaagh & Isaksson 1999), sjuksköterskor (Allvin m fl 2003) eller industriarbetare (Kantelius 2010, Olofsdotter 2008). En tänkbar förklaring är en hög omsättning på chefer vid bemanningsföretaget (Bellaagh & Isaksson 1999). Men även rollen som personalansvarig chef vid ett bemanningsföretag, många gånger med ett kund- och säljansvar, kan medföra motstridiga krav som kan leda till att det mer personalvårdande arbetet blir lidande (Olofsdotter 2006, Walter 2005).

Något som framkommit i många studier är att bemanningsbranschen präglas av hård konkurrens mellan olika bemanningsföretag, vilket får konsekvenser för de uthyrda. Att bemanningsföretagen måste tillmötesgå kundföretagens krav är i sig inget märkligt. Däremot har flera studier visat att detta får effekter för de uthyrdas arbetsförhållanden, exempelvis i krav på uthyrda att vara disciplinerade och flexibla (Garsten 2004), att uthyrda alltid måste vara sociala och tillmötesgående (Bellaagh & Isaksson 1999), att uthyrda har höga förväntningar på sig att alltid vara tillgängliga för arbete (Allvin m fl 2003), eller att kundföretagen kräver att få behålla samma inhyrde så länge inhyrningsbehovet finns (Kantelius 2010).

Det är således en relativt differentierad bild som tidigare forskning ger av den svenska bemanningsbranschen. Två brister återkommer utifrån Arbetsmiljöverkets skrivning som återgavs ovan (AFS 2001:1 s 14). För det första har studier visat på en brist av så kallad direkt kompetensutveckling via bemanningsföretagets försorg. Den andra bristen rör uthyrdas kontakt med sin närmsta chef vid bemanningsföretaget och en avsaknad av uppföljning av uppdraget. Det tycks också vara så att kundföretagens inflytande påverkar de uthyrdas arbetsförhållanden, vilket dock berörts mer implicit i de flesta studier. Den största luckan i forskningen rör dock den grupp som inte ambulerar mellan olika kundföretag utan har en relativt stationär tillvaro, det vill säga de långtidsinhyrda som denna studie handlar om.

Utvecklingsmöjligheter i arbetet och upplevd anställningsbarhet

Arbetsmiljöverkets skrivning om långsiktiga utbildningsinsatser måste operationaliseras och jag väljer att vidga begreppet till *utvecklingsmöjligheter i arbetet*. Tidigare forskning om bemanningsbranschen har visat att kompetensutveckling kan ske både indirekt via rotation mellan olika kundföretag och direkt via riktade insatser så som kurser via bemanningsföretagets försorg. Utvecklingsmöjligheter i arbetet anser jag omfatta båda dessa.

Utveckling och lärande i arbetet innebär många gånger att en person genomgår en kompetenshöjande insats planerad och initierad av arbetsgivaren (Billett 2006, Gerber 2006, Svensson 2004). Planerade insatser kan innebära organiserade utbildningar eller byte till arbetsuppgifter som i sig bidrar till yrkesmässig utveckling och lärande, vilket kräver engagemang och stöd från chefer och ledning (Billett 2006, Ellström 2002, Gerber 2006, Svensson 2004).

Ett annat sätt att analysera utvecklingsmöjligheter i arbetet är enligt Ellström (1992, 1996, 2002) att utgå från vilka former av lärande anställda får möjlighet till i sitt arbete. Lärande är dock ett komplext begrepp och Ellström (2002) skiljer mellan ett anpassningsinriktat och utvecklingsinriktat lärande. Det anpassningsinriktade lärandet handlar om att anpassa sig till och bemästra ett antal arbetsuppgifter inom givna rutinartade förhållanden. Det utvecklingsinriktade eller kreativa lärandet sker genom att ifrågasätta och pröva/ompröva de rådande förhållandena, exempelvis vid verksamhetsutveckling. Dessa två former måste dock ses som komplementära aspekter av lärande som förutsätter varandra och dominerar i olika hög grad vid olika tillfällen (Ellström 2002). Ett utvecklingsinriktat lärande kan uppstå om en person får genomgå en organiserad utbildningsinsats men även om denne får nya och utvecklande arbetsuppgifter.

Lärande i arbetet sker dock oftast i ett socialt sammanhang, där personen lika mycket lär sig det sociala samspelets regler och praktik på den aktuella arbetsplatsen som den specifika yrkeskunskapen (Lave & Wenger 1992, Nielsen & Kvale 2004, Wenger 1998). Lärande av nya yrkeskunskaper underlättas betydligt om personen har tillgång till ett stödande socialt sammanhang eller en mentor som lär upp personen (Gerber 2006, Nielsen & Kvale 2004). Tillgången till utbildning och/eller utvecklande arbetsuppgifter samt det sociala klimat som råder på arbetsplatsen, påverkar således den utveckling och det lärande en person har möjlighet till i sitt arbete.

En effekt av att en anställd fått tillgång till någon form av organiserad utvecklingsinsats eller andra möjligheter till utveckling och lärande, är att dennes upplevda anställningsbarhet kan stärkas (Berntson 2008, De Cuyper & De Witte 2008, De Cuyper m fl 2008a). Begreppet anställningsbarhet hör samman med det forskningsområde som gör gällande att andelen tidsbegränsade eller osäkra anställningsformer har ökat de senaste decennierna både i Sverige och internationellt (Allvin m fl 2006, Ferrie m fl 2008, Kalleberg 2009). Denna utveckling på arbetsmarknaden medför att arbetskraften måste vara eller göra sig mer anställningsbar för att kunna växla mellan olika anställningar (Allvin m fl 2006, De Cuyper & De Witte 2008, De Cuyper m fl 2008a, Garsten & Jacobsson 2004).

Studier har även visat att otrygga anställningsförhållanden kan ge upphov till stressrelaterad ohälsa, där en persons upplevda anställningsbarhet kan bli en buffert mot denna stress (Berntson 2008, De Cuyper m fl 2008b).

Anställningsbarhet är dock ett komplext och i viss mån mångtydigt begrepp, som kan ha en rad olika innebörder beroende på i vilket sammanhang det används. I denna studie tas utgångspunkt i Forrier och Sells (2003b:108) översikt där de menar att anställningsbarhet kan användas för att förstå en persons möjligheter på arbetsmarknaden:

1. The current labour market position gives an idea of somebody's current opportunities in the labour market.
2. The current labour market position can be used as a reference point for the assessment of further transitions in the labour market. Does the transition improve the situation, worsen the situation or maintain a *status quo*?
3. The current labour market position can influence future chances in the labour market.

Utifrån punkterna ovan blir personens anställningsbarhet det som kan förbättras, försämrats eller förbli oförändrat. Detta kommer i sin tur påverka personens framtida ställning på arbetsmarknaden. I linje med detta har andra forskare betraktat anställningsbarhet som ett sätt för anställda att säkra sin position på arbetsmarknaden (De Cuyper m fl 2008b, De Cuyper & De Witte 2008).

En persons anställningsbarhet kan spåras via olika "signaler" utifrån personens arbetslivserfarenhet, utbildningsnivå, vidareutbildningar (både i och utanför arbetet) samt biografiska kännetecken så som kön, ålder och etnicitet (Forrier & Sells 2003b). Det är dock viktigt att poängtera att många faktorer utanför individen och individens påverkan spelar in i huruvida någon är anställningsbar, exempelvis konjunktur, tillgång på arbetskraft, arbetsgivares preferenser med mera (Forrier & Sells 2003b, McQuaid & Lindsay 2005). För personer med tillfälliga anställningar kan även personlighet och personliga egenskaper, så som hur väl personen passar in i arbetsgruppen och organisationen, vara minst lika viktigt för anställning som formell kompetens (Feldman 2006).

I denna studie väljer jag att utgå från hur Berntson (2008, s 15) definierar anställningsbarhet, nämligen som "en persons upplevelse av hans eller hennes möjligheter att få en ny likvärdig eller bättre anställning" (min översättning). Med "likvärdig eller bättre anställning" menar Berntson (2008) den upplevelse av trygghet en person har att kunna få en ny anställning vid eventuell arbetslöshet, inte nödvändigtvis att göra en karriär.

Lika viktigt som att förstå en persons upplevda anställningsbarhet, är även om och hur denna kan stärkas. Den upplevda anställningsbarheten kan stärkas dels genom utbildning och kompetensutveckling i arbetet, dels genom tillgång till stimulerande arbetsuppgifter (arbetsberikning, arbetsutvidgning) som leder till utveckling (Berntson m fl 2006, Forrier & Sells 2003b).

Både svenska och internationella studier har visat att utvecklingsmöjligheter i arbetet hänger samman med anställningsform, där personer med olika former av

tidsbegränsade anställningar oftast har sämre utvecklingsmöjligheter vilket kan leda till en perifer ställning på arbetsmarknaden (Aronsson m fl 2000, Forde m fl 2008, Forrier & Sells 2003a, Håkansson 2001, Härenstam m fl 2005, Virtanen m fl 2003, Wiens-Tuers & Hill 2002). I linje med detta finner Berntson m fl (2006) att personer som saknar utvecklingsmöjligheter på grund av en perifer ställning på arbetsmarknaden, ofta har en lägre upplevd anställningsbarhet. Detta ligger även i linje med Forrier och Sells (2003b) argument att en persons nuvarande ställning på arbetsmarknaden kan förutse personens framtida chanser.

Utifrån genomgången ovan tycks det finnas en tydlig koppling mellan anställningsförhållanden, tillgång på utvecklingsmöjligheter samt upplevd anställningsbarhet. För att återknyta till tidigare studier om bemanningsbranschen, är det rimligt att anta att de uthyrda som upplevde att rotationen mellan olika uppdrag stärkte deras yrkesmässiga och sociala kompetens, som visats av Bellaagh och Isaksson (1999), även fick en stärkt upplevd anställningsbarhet. Omvänt visade Kantelius (2010) att de långtidsinhyrda arbetare som varken roterade mellan olika uppdrag eller fick tillgång till några kompetenshöjande insatser, upplevde en låg upplevd anställningsbarhet.

Syfte och frågeställningar

Studiens syfte är att ge en djupare förståelse av långtidsinhyrda arbetare och tjänstemäns utvecklingsmöjligheter i arbetet samt hur detta påverkar deras upplevda anställningsbarhet. Vidare söker studien visa på de mekanismer i själva inhyrningen som förklarar de inhyrdas utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet. För att lyckas med detta kommer jämförelser göras mellan inhyrda och kundföretagets egen personal. Syftet kan brytas ned i följande frågeställningar:

1. Vilken betydelse har kundföretagets sätt att använda långtidsinhyrda?
2. Skiljer sig användningen mellan inhyrda arbetare och tjänstemän?
3. Skiljer sig utvecklingsmöjligheter och upplevd anställningsbarhet mellan långtidsinhyrda arbetare och tjänstemän?
4. Skiljer sig förhållandena åt mellan inhyrd och ordinarieanställd personal?
5. Hur kan likheter och skillnader mellan inhyrd och ordinarieanställd personal förklaras?

Metod och material

Datainsamlingen har gjorts genom kvalitativa fallstudier, vilket bedömdes vara lämpligast eftersom långtidsinhyrning är relativt obeforskat i Sverige (Barley & Kunda 2001, Flyvbjerg 2006, Miles & Huberman 1994, Yin 2003). Datainsamlingarna planerades och genomfördes gemensamt av artikelförfattaren samt docent Kristina Håkansson och fil dr Tommy Isidorsson. Den slutliga analysen och slutsatserna står jag ensam för.

Studiens design är att likna vid det Yin (2003 s 39-53) benämner flerfallsdesign med flera analysnivåer och omfattar intervjuer från sex fallstudier från fem företag som använder sig av långtidsinhyrda. Valet av de fem företagen har skett via inledande intervjuer med chefspersoner vid ett antal företag om deras personalstrategi och inhyrningsmönster. Ur dessa utkristalliserade sig de fem studerade företagen som särskilt intressanta, då de alla under flera år använt sig av långtidsinhyrda i sin bemanningsstrategi. Fallstudiernas utformning har varit att samla in data för fånga det Flyvbjerg (2006) kallar ett kritiskt fall. Om detta lyckats innebär det att det är rimligt att anta att andra långtidsinhyrda som upplever liknande förhållanden som dem i denna studie, gör så av liknande skäl samt även påverkas på liknande sätt (Danermark m fl 2003, Flyvbjerg 2006, Yin 2003).

Varje fallstudie började med att personalchef eller motsvarande chefsperson samt fackliga företrädare intervjuades vid varje kundföretag. Därefter intervjuades första linjens chef och/eller arbetsledare vid kundföretagen. På så sätt skapades en första bild av företaget, deras personal- och inhyrningsstrategi samt hur de långtidsinhyrda användes i verksamheten. Därefter valdes en eller flera arbetsgrupper ut vid varje företag som innehöll både inhyrda och kundföretagets egen personal som arbetade tillsammans med samma eller liknande arbetsuppgifter. Totalt har sju arbetsgrupper studerats som innehåller både ordinarieanställda och långtidsinhyrda, en fallstudie innehöll således två arbetsgrupper. Intervjuerna har analyserats allteftersom och utvecklats tills de nått en empirisk mättnad, det vill säga när innehållet i utsagorna inte ansågs tillföra någon ny information om respektive arbetsgrupp (Glaser 1978, Layder 1998, Miles & Huberman 1994). Kodnings- och analysarbetet hade som mål att ur empirin finna kategorier och mönster av mer generell karaktär som inte går att tillskriva ett enskilt företag eller arbetsgrupp och som kan bidra till att göra teoretiska eller analytiska generaliseringar (Danermark m fl 2003, Layder 1998, Miles & Huberman 1994, Yin 2003). Vid samtliga kundföretag har de inhyrdas bemanningsföretag kontaktats och godkänt att deras personal blivit intervjuade.

De första tre fallstudierna riktades mot arbetare (montörer) och genomfördes under perioden februari till juni 2008 vid tre större industriföretag i Väst- och Sydsverige. De avslutande tre fallstudierna riktade mot tjänstemän genomfördes under perioden januari 2008 till december 2009 vid ett industriföretag, ett logistikföretag samt en statlig myndighet. Vid ett av industriföretagen studerades både arbetare och tjänstemän men under olika tidsperioder. I *tabell 1* nedan redovisas fördelningen av de totalt 57 intervjupersoner studien omfattar. Personerna redovisas gruppvis vid de fem kundföretagen.

Tabell 1. Redovisning av studiens intervjupersoner.

Fallstudie	Antal intervjupersoner					
	Chefer	Fackombud	Arbetare		Tjänstemän	
			Ordinarie	Inhyrda	Ordinarie	Inhyrda
Monteringen 1	3	1	6	5	-	-
Monteringen 2	2	1	4	2	-	-
Monteringen 3	2	1	3	2	-	-
Administrationen	2	-	-	-	2	3
IT-support	2	-	-	-	3	3
Produktionsteknik	1	2	-	-	4	3
Totalt	12	5	13	9	9	9

Fallstudien *Monteringen 1* gjordes vid ett företag inom verkstadsindustrin. Företaget har cirka 950 personer anställda vid den valda monteringsavdelningen. Här studerades två skiftlag med arbetare som innehöll 22 respektive 47 personer vardera.

Fallstudien *Monteringen 2* gjordes vid ett företag inom verkstadsindustrin med sammanlagt cirka 400 personer anställda. Vid detta företag studerades ett skiftlag med 31 arbetare.

Fallstudien *Monteringen 3* gjordes vid ett företag inom verkstadsindustrin med cirka 270 personer anställda i den valda monteringsavdelningen. Vid företaget studerades ett skiftlag med 60 arbetare.

Fallstudien *Administrationen* gjordes vid ett företag inom logistikbranschen med cirka 1 000 personer anställda. Vid detta företag studerades en grupp med 20 administrativa tjänstemän.

Fallstudien *IT-support* gjordes vid en statlig myndighet med totalt cirka 5 000 personer anställda. Vid myndigheten studerades en avdelning för IT-support som har cirka 50 anställda.

Fallstudien *Produktionsteknik* gjordes vid samma företag som *Monteringen 2*, d v s ett företag inom verkstadsindustrin med sammanlagt cirka 400 personer anställda. Vid detta företag studerades en grupp med 25 tjänstemän inom produktionsteknik.

De inhyrda i denna studie är anställda av totalt fyra bemanningsföretag. Tre av dessa tillhör några av de mest etablerade och namnkunniga, det fjärde är ett litet företag. I *tabell 2* nedan redovisas ålder samt tid vid kundföretaget för inhyrd respektive ordinarieanställd personal. Vad gäller könsfördelningen är samtliga män, förutom en ordinarieanställd arbetare samt en ordinarieanställd tjänsteman. Av tabellen framgår att de inhyrda har en lägre genomsnittsålder och kortare tid vid kundföretaget jämfört med de ordinarieanställda. Flertalet av de inhyrda har fått sin första tillsvidareanställning via bemanningsbranschen eller håller på att etablera sig på arbetsmarknaden. Några av de inhyrda har arbetat längre inom bemanningsbranschen än den tid de varit vid sitt aktuella kundföretag. Av konfidentialitetsskäl återges inte mer detaljer om de intervjuade.

Tabell 2. Bakgrundsinformation om arbetarna och tjänstemännen.

Kategori	Antal inhyrda		Antal ordinarieanställda	
	Arbetare	Tjänstemän	Arbetare	Tjänstemän
Ålder				
20-22 år	2	0	1	0
23-24 år	2	2	2	0
25-27 år	3	2	2	0
> 27 år	2	5	8	9
Medelvärde	27 år	28 år	33 år	43 år
Median	25 år	27 år	35 år	44 år
Tid vid kundföretaget				
0-6 månader	2	1	0	0
7-12 månader	2	2	0	0
13-24 månader	3	4	1	0
25-48 månader	2	2	5	0
> 48 månader	0	0	7	9
Medelvärde*	19 mån	16 mån	10 år	12 år
Median*	13 mån	17 mån	9 år	11 år

* För inhyrda anges medelvärde och median i månader och för ordinarieanställda i år.

Samtliga intervjuer har varit semistrukturerade där en teorigrundad intervjuguide skapats för varje studerad grupp (Kvale 1997, Layder 1998, Yin 2003). Chefer och fackombud på kundföretagen har intervjuats antingen samtidigt eller var för sig om företagets affärsmässiga utveckling, personal-/inhyrningsstrategi, samarbetsformer mellan ledning och lokal fackklubb, kontakter med de bemanningsföretag man använder sig av, kvalifikations- och kompetenskrav för egen och inhyrd personal samt företagets arbetsmiljöarbete. Vad gäller intervjuerna med arbetarna och tjänstemännen har intervjuerna varit inspirerade av Waldenströms (2006, 2007) arbete och berört bland annat arbetsuppgifter, fysisk arbetsmiljö, arbetsorganisation, stress, utvecklingsmöjligheter i arbetet, samt sociala kontakter med arbetskamrater och närmsta chef. Intervjuerna har även berört personens ekonomiska situation, eventuella upplevelser av otrygghet samt den upplevda anställningsbarheten utifrån Berntson (2008). Vad gäller anställningsbarhet kretsade frågorna om vilka möjligheter och resurser de intervjuade trodde sig ha att skaffa ett likvärdigt arbete vid eventuell arbetslöshet samt om tiden som anställd respektive inhyrd vid kundföretaget upplevts ha stärkt dessa möjligheter och resurser. Dessa intervjuer har enbart i viss mån modifierats utifrån den rådande företagskontexten men i princip har arbetare och tjänstemän (både inhyrda och ordinarieanställda) fått samma frågor.

Resultat

Kundföretagens användning av långtidsinhyrda

Det finns inga egentliga skillnader i hur långtidsinhyrda arbetare och tjänstemän används vid kundföretagen. Vid de studerade företagen har inhyrda använts i många år och personalcheferna ser både för- och nackdelar med inhyrning, där fördelarna ses som övervägande. En fördel som betonas av både personal- och första linjens chefer, är att kundföretagen inte har något ansvar för inhyrdas eventuella rehabiliteringsbehov eller långsiktiga kompetensutveckling. Detta ligger helt i linje med det regelverk som finns (SFS 1977:1160, AFS 2001:1). En annan fördel som anges är den korta uppsägningstiden för uppdraget, som kortast några timmar och som längst en månad.

De långtidsinhyrda tilldelas arbetsuppgifter som inte skiljer sig från den ordinarieanställda personalen, utan både inhyrda och ordinarieanställda arbetar sida vid sida i det dagliga arbetet. Detta gäller både för arbetare och tjänstemän. För att klara sitt arbete tilldelas de inhyrda en upplärare som stöd i den upplärning och inskolning som behövs. Upplärningstiden är i sammanhanget lång, vilket följer naturligt av att de inhyrda inte tilldelas enkla eller okvalificerade arbetsuppgifter. I fallet med produktionsteknikerna som är högskoleutbildade tjänstemän, framhåller den personalansvariga chefen den långa upplärningstiden men förtydligar även att inhyrda inte har samma utvecklingsmöjligheter.

Det är ganska komplext [arbete] men över ett år [inskolning] krävs, för att man måste lära sig mycket om produkten. Dom [inhyrda] har mycket andra kunskaper med sig när dom kommer in och är duktiga och drivande på alla sätt. Men produktkunskapen tar tid att lära sig plus då arbetssätt, kontaktnät, problemlösning. Det tar tid. [...] Sätter vi in en inhyrd får han kanske ett liknande ansvar, precis som dom andra. Men däremot får han kanske vara kvar på det jobbet. Man flyttar inte runt eller man kanske inte breddar [inhyrda] lika mycket i kompetens, som man gör med dom egna. Då försöker man lägga till någon annan liten bit så dom [egna] breddar sig. Men så gör man ju inte med dom inhyrda för att minska utbildningskostnaden egentligen. Men dom gör ju samma saker som dom fastanställda. (Chef kundföretag)

Det är inte bara för de högutbildade tjänstemännen som inskolningen är tidskrävande, även de inhyrda administrativa tjänstemännen måste läras upp innan de kan utföra sitt arbete fullt ut vilket denna chef förklarar:

Med upplärare är dom [inhyrda] ungefär en tvåveckorsperiod, sen så beror det på nivån när man tycker att dom kan lagom. Men sen fortsätter dom gå bredvid andra tills vi känner oss säkra. Ungefär efter två och en halv månad från start tills man verkligen kan köra dom i deras arbetsuppgifter. Då är dom i alla fall självgående, även om dom kan bli bättre och dom får inte göra precis allt. (Chef kundföretag)

Även för arbetarna i monteringen gäller att arbetsuppgifterna är kvalificerade och integrerade i den ordinarie verksamheten, där ett exempel på kompetenskraven kommer från denna personalchef:

Det finns en grundsyn att monteringsarbete är ett hyfsat lätt jobb, men det kan man glömma här för vi har långa balanstider och många modeller med flera varianter man ska kunna så man måste vara alert hela tiden. [...] Det tar två till tre månader för att få lite kompetens och kunnande och för att få flyt i ditt dagliga jobb. Och då har du lärt dig att läsa monteringsanvisning, hur du monterar och sånt. Sen att få in normalt jobbt tempo tar tid. (Personalchef kundföretag)

Gemensamt för de studerade kundföretagen är även det uttalade kravet på att behålla samma person så länge inhyrningsbehovet finns. Detta gäller för både arbetare och tjänstemän och beror på den upplärnings- och inskolningstid som krävs innan den inhyrde når en god kvalitet och arbetskapacitet. Inga av studiens kundföretag hyr in personal för rent okvalificerade arbetsuppgifter som går att lära sig på några timmar. Den tid för upplärning och inskolning som krävs skiljer sig inte mot om kundföretagen skulle nyanställt eller använt sig av tidsbegränsade anställningar för samma uppgifter. För de högutbildade produktionsteknikerna med upp till ett års inskolningstid blir detta extra tydligt, vilket denna chef klar- gör.

Vi hade en som var borta 10 veckor men det fick vi lösa med andra åtgärder. Det är väldigt svårt att ta in från bemanningsföretag för en kort period, därför att det är så lång startsträcka så vi får ingen effekt av det. Utan det är nästan tvärtom att det bromsar upp vårt arbete lite. För då måste någon lära upp den [inhyrde] och då tar man ju det från arbetet. Jag tror att om behovet är längre än ett halvår då kanske det går att använda [inhyrda]. (Chef kundföretag)

Att citatet ovan gäller för tjänstemän med mycket lång upplärningstid kan tyckas självklart, men även för arbetarna i monteringen är det omöjligt att ha kortare inhyrningar vilket en personalchef tydligt motiverar utifrån upplärningstiden.

Vi vill ju gärna ha invanda montörer, det är ju en kvalitetsaspekt också. Det går inte att stoppa in någon bara sådär en dag, utan de måste ha varit här förut. Man lär sig inte arbetet så fort utan man måste vara här ett tag. [...] Jag menar 14 dagar eller en veckas sjukskrivning eller någonting sånt, för det tar vi inte in inhyrda. För du hinner inte lära dig arbetet och göra någon nytta. Det kostar bara och är besvärligt att lära upp och tappar tempo för den som ska lära upp och allt sånt här. (Personalchef kundföretag)

En omsättning på inhyrd personal skulle även skapa en belastning eller oro hos de ordinarieanställda, som både måste lära upp en ny inhyrd och samtidigt sköta sitt egna arbete. Detta gäller såväl för arbetare som för tjänstemän. En erfaren arbetare med lång anställningstid vid sitt företag och som själv har lärt upp inhyrda utgör ett exempel på detta förhållande:

Sen blir det ju en liten belastning när det kommer och går folk och det ska läras upp nya. Man binder ju upp den som utbildar och kommer det då tre eller fyra [inhyrda] på en gång då blir det lite tuffare en period. (Ordinarieanställd arbetare)

En ordinarieanställd tjänsteman med ett kvalificerat arbete vittnar om samma dilemma. Ju längre upplärningstiden är, ju mer press kan omsättning av inhyrda sätta på den ordinarie personalen vilket kan bli ett orosmoment.

Dom [inhyrda] är ju ett välkommet tillskott men man har ju också oron för att det tar ju tid att lära upp dom utöver mitt vanliga jobb. [...] Så det blir en viss frustration eftersom många slutar ganska fort. Jag har lärt upp två stycken som slutat efter ett halvår och det krävs ju nästan ett år innan man blir helt självgående. Och då känner man ju att "Åh nej!" när dom ska sluta, för då blir det ju en ny att lära upp. Samtidigt gläds man ju med dom som får fasta arbeten istället. (Ordinarieanställd tjänsteman)

Upplärningstiden innebär alltså att kundföretagen inte kan använda inhyrning för att uppnå det som Atkinson (1984) benämner numerär flexibilitet, utan kundföretagen måste ha en stabilitet i sin grupp av inhyrda. Sårbarheten för sjukfrånvaro är densamma för inhyrd som ordinarieanställda, eller om de inhyrda byter anställning eller får ett annat uppdrag. I praktiken blir den flexibilitet inhyrningen skapar snarare en så kallad *buffert* inför neddragningar uttryckt med Håkansson och Isidorsson (2007). Att det rör sig om en buffert betonas även av en av personalcheferna, som även berättar om samarbetet med bemanningsföretaget på grund av upplärningstiden.

Dom inhyrda är en buffert inför neddragningar och så ser ju bemanningsföretagen på det också. Dom har ju ganska noga reda på vad deras personal kan, så när vi drar ner så försöker dom behålla dom som har arbetat här tills vi har ett behov av dom igen. Så det finns ett samspel här. [...] I och med att vi använder dom [bemanningsföretaget] så frekvent, så gör dom vad dom kan för att matcha oss med dom personer som vill och kan vara här. (Personalchef kundföretag)

Liknande samspel finns hos de övriga kundföretagen, där önskemål finns om att behålla samma inhyrda men också att få tillbaka en specifik person som fungerat vid tidigare inhyrning. Konkurrensen i bemanningsbranschen är hård och det finns många aktörer på marknaden. Ett av kundföretagens chefer illustrerar det inflytande som kundföretagen har och de krav och villkor bemanningsföretagen måste anpassa sig efter.

Det är ju inte utbytbarhet på det sättet man vill ha. Har man märkt att en person fungerar och har rätt kompetens och så vidare då vill man ju hålla kvar den. En del är ju riktiga ess, som man skulle vilja anställa direkt. Jag har antecknat namnet på en som jag vet är borta en tid nu men som kommer komma tillbaka om ett tag, så jag ska kontakta [bemanningsföretaget] någon månad innan och säga att dom får ta in honom här igen. [...] Som jag uppfattar avtalet kan dom [bemanningsföretaget] inte byta person hur som helst. Och det kan dom inte göra för då skulle vi inte anlita dom. [...] Är det så att vi tycker att den här [inhyrde] personen är en toppresurs och absolut inte vill släppa honom, då får man ta in honom på ett annat underavtal. Det förekommer såna saker. [...] I ramavtalet finns även företag som har en "broker"-funktion, att dom i sin tur kan ordna rätt person genom ett underavtal. (Chef vid kundföretag)

Kundföretagens krav är således långtgående och många gånger icke förhandlingsbara vad gäller vilka personer de vill hyra in och för hur lång tid. Flexibiliteten ligger således inte i att snabbt få in personal, utan snarare i att kundföretagen slipper rekryteringsprocessen och att de kan avsluta uppdragen med mycket kort varsel.

Sammanfattningsvis ger kundföretagens strategi och möjligheter att använda sig av långtidsinhyrda en första kontur av den logik som gäller vid användning av långtidsinhyrda. Eftersom upplärningstiden är lång blir den en form av investering kundföretagen måste ta ställning till inför varje ny inhyrning eller omsättning av en inhyrd. Upplärningstiden medför en sårbarhet inför eventuell personalomsättning som helt kan förta fördelarna med att använda långtidsinhyrda. Enda sättet för kundföretagen att värja sig mot denna sårbarhet, är att behålla samma inhyrde på arbetsuppgifter som kräver så lite upplärning som möjligt under hela inhyrningstiden.

Utvecklingsmöjligheter för långtidsinhyrda arbetare och tjänstemän

Studiens båda grupper av inhyrda berättar alla om ett gott kamratskap i sina arbetsgrupper och en god relation till sin chef på kundföretaget. Alla fyller en vakans som i princip skulle kunna fyllas av en nyanställd och de inhyrda gör en välkommen insats vid sitt kundföretag. De inhyrda upplever dock tiden i bemanningsbranschen som ett tillfälligt arbete, vilket beror på att dem inte har någon egentlig kontakt med sitt bemanningsföretag och aldrig har diskuterat kring vilka utvecklingsmöjligheter som skulle kunna finnas. Det finns dock reella och tydliga skillnader i vilken utveckling i arbetet som är möjlig för de långtidsinhyrda jämfört med de ordinarieanställda.

Den relativt långa upplärningstiden är den enda organiserade utbildning eller utvecklingsinsats som studiens inhyrda arbetare och tjänstemän fått ta del av, både av kund- och bemanningsföretaget. När de inhyrda är redo att arbeta mer självständigt finns inget behov från kundföretagens sida att ge ytterligare utbildning. För de inhyrda arbetare som arbetar i en produktionslinje är upplärningstiden fram till dess att den inhyrde kan få en viss arbetsrotation den maximala utveckling de får av kundföretaget. En arbetsledare för en monteringslinje med ett tiotal stationer berättar att inhyrda får lära sig tre stationer, medan målet för de ordinarieanställda är att dem ska lära sig alla stationer:

Som ny [inhyrd] får man stå på samma station tills man verkligen klarar av det och visar att man fixar det med bra kvalitet och fart i monteringen. [...] De flesta får stå upp till två månader kanske. Och då gör man samma grej hela tiden. Men sen efter det kan man lära sig nya stationer ganska fort. Då kanske det bara tar två veckor per station att lära sig och helt plötsligt så kan dom tre stationer. Och då har dom ju möjlighet att rotera på dom tre stationerna. (Arbetsledare vid kundföretag)

De inhyrda arbetarna lär sig att montera genom att börja arbeta ganska omgående, för inhyrda tjänstemän kan det krävas vissa utbildningar. Men även tjänstemännen

får enbart den utbildning som krävs för att de ska klara sitt arbete. Detta hänger samman med att inhyrda kan lämna kundföretaget med kort varsel. Chefen för de högutbildade tjänstemännen inom produktionsteknik berättar att:

Det finns ju en risk att dom [inhyrda] lämnar oss på ett annat sätt. Och då vill vi inte bygga på för mycket kompetens eller vissa unika områden eftersom vi inte vet när dom kommer sluta. [...] Vi utbildar till den nivå dom behöver i sitt arbete men kanske inte mer så. För att lägga så lite tid som möjligt på utbildning. Dom får det dom behöver det är liksom inget snack om det, men nästa nivå för att bredda eller fördjupa eller mer specifik kunskap det håller vi bland våra egna istället. (Chef kundföretag)

Detsamma gäller för tjänstemännen inom IT-support och administration, vilket illustreras tydligast av denna chefs uttalande:

Alltså vi ska ju inte utbilda inhyrda. Det är ju [bemanningsföretaget] som ska utbilda sina konsulter. [...] I ett fall har dom inhyrda fått lära sig ett verktyg som vi använder här och som dom måste kunna för att arbeta. Och det är ju inget vi kan kräva av [bemanningsföretaget] att dom ska kunna just det verktyget. Men annars vad gäller utbildning så ska dom ha med sig baskunskaper och baskompetens, så det lägger vi ju inga resurser på att utbilda. (Chef kundföretag)

Att det är bemanningsföretagen som har det långsiktiga ansvaret för sin egen personals utbildning framgår både i Arbetsmiljölagen och är en självklarhet för kundföretagen och inom bemanningsbranschen. Ett första led i alla sådana utbildningsinsatser oavsett om personen arbetar vid ett bemanningsföretag eller inte, är att den anställda har utvecklingssamtal med sin chef. Ingen av studiens inhyrda har haft något sådant samtal under sitt pågående uppdrag, även i de fall uppdraget pågått i över ett år eller längre. Den bild intervjuerna med arbetarna ger om huruvida de haft någon utvecklingssamtal med sin chef där de diskuterat framtida uppdrag, eventuell utbildning eller liknande utvecklingsmöjligheter, illustreras av denna arbetare som varit anställd två år vid sitt bemanningsföretag:

Nej. Vi hade ett samtal när jag blev anställd och så har någon chef varit här och pratat lite några gånger. (Inhyrd arbetare)

För tjänstemännen är situationen snarlik, vilket illustreras av en inhyrd tjänsteman med många år i bemanningsbranschen, varav två år vid sitt nuvarande uppdrag, som berättar om de årliga utvecklingsplaner som upprättats utan att planerna konkretiserats i någon utbildning eller annan form av utveckling.

Ja det gjorde vi varje år [utvecklingsplan], men det blev aldrig något av den. Och så har det varit i princip alla år jag jobbat som uthyrd. Man blir lovad väldigt mycket men det infrias aldrig. [...] Jag har haft jättemånga konsultchefer genom åren, det har varit hög omsättning på dom. När jag började på [bemanningsföretaget] så tänkte jag att "Här kan jag få vidareutbildningar". Och sen blev det snarare tvärtom, att jag tänkte att jag har nog större chanser att vidareutvecklas på ett traditionellt jobb. (Inhyrd tjänsteman)

Ett viktigt resultat är således att ingen av studiens inhyrda arbetare och tjänstemän haft något utvecklings- eller uppföljningssamtal med sin närmsta chef. Av detta följer självklart att ingen av de inhyrda har erbjudits någon utvecklingsinsats av sitt bemanningsföretag, vare sig kurser, byte av uppdrag eller liknande. Bristen på utvecklingsmöjligheter beror delvis på kundföretagens krav på en stabilitet bland sin inhyrda personal. Bellaagh och Isaksson (1999) har visat att utveckling i arbetet som bemanningsanställd kan förutom organiserad utbildning ske i och med att den inhyrde byter uppdrag eller arbetsuppgifter, antingen internt hos samma kundföretag eller mellan olika kundföretag. Av intervjuerna med kundföretagens chefer framgår att någon sådan variation går inte att planera eller organisera, eftersom kundföretagen har som grundläggande krav att behålla samma inhyrde så länge inhyrningsbehovet finns samt att uppdragens längd aldrig går att förutse.

Citatet av tjänstemannen ovan lyfter även ett annat återkommande problem studiens inhyrda berättar om, nämligen en sporadisk kontakt med sitt bemanningsföretag samt en hög omsättning på konsultchefer. Detta medför att de inhyrda inte får någon egentlig relation till sitt bemanningsföretag. Omsättningen på chefer och sporadiska kontakter har framkommit i samtliga intervjuer. En inhyrd tjänsteman som arbetat två år inom bemanningsbranschen och enbart varit uthyrd till samma kundföretag illustrerar väl den samlade bild intervjuerna ger:

Det var bra i början första halvåret, när jag gick på provanställning [hos bemanningsföretaget]. Då var det ganska mycket kontakt och besök av chefen, som inte var samma som anställde mig utan det var chef nummer två. Sen kom det in en tredje person och sedan kommer det en fjärde person. Så nu är jag inne på fjärde chefen på två år och honom har jag inte träffat, jag vet bara namnet på honom. Men han har inte visat sig eller presenterat sig och han tillträdde för cirka tre månader sedan. [...] Vår tidigare chef, han nummer tre, brukade komma hit ibland och snappa upp vad som hände här. Inte komma med så mycket information själv men lyssna av. (Inhyrd tjänsteman)

En bristfällig kontakt med sin chef vid bemanningsföretaget berättar både tjänstemän och arbetare om. Ett exempel på de inhyrda arbetarnas situation illustreras av en inhyrd montör som arbetat cirka två år vid samma kundföretag. På frågan om det under dessa två år förekommit några djupare kontakter med bemanningsföretaget eller sin chef berättar han att så inte skett:

Nej, tyvärr. Det enda som varit var julfika men det var allt. Oftast får man ju ringa själv och fråga om det är något. Men det beror ju också på vilken kontaktperson man har. Jag har haft olika nu så länge jag jobbat här och många av dom har informerat dåligt. Man har inte haft någon som helst riktig kommunikation mellan varandra, alltså mellan arbetare här och dom på kontoret [bemanningsföretaget] så att säga. (Inhyrd arbetare)

Sammanfattningsvis berättar både inhyrda arbetare och tjänstemän om liknande förhållanden vad gäller brist på utveckling i arbetet via sitt bemanningsföretag samt även brister i kontakterna med sin chef. Den enda organiserade utvecklingsinsats som de inhyrda får ta del av, är den inledande upplärnings- och inskolnings-

process som krävs för att de ska kunna utföra de arbetsuppgifter de hyrs in för. Någon enstaka av de inhyrda har haft utvecklingssamtal men ingen har erbjudits eller deltagit i några utvecklingsinsatser via sitt bemanningsföretag. Studiens bemanningsföretag tycks därför inte leva upp till arbetsmiljölagens krav på att noggrant följa upp och planera sina uthyrda uppdrag eller tillhandahålla långsiktiga utbildningsinsatser så som Arbetsmiljöverket anger (AFS 2001:1).

Långtidsinhyrda och ordinarieanställdas upplevda anställningsbarhet

Studien visar på tre viktiga skillnader mellan inhyrda och ordinarieanställda arbetare och tjänstemän. För det första har ordinarieanställda en kontinuerlig och framtidorienterad kontakt med sin arbetsgivare, något de inhyrda saknar. För det andra erbjuds ordinarieanställda utbildningar eller andra utvecklingsmöjligheter i arbetet, något de inhyrda saknar. För det tredje leder dessa två skillnader även till skillnader i den upplevda anställningsbarheten. Vad gäller utveckling i arbetet kan det för de ordinarieanställda arbetarnas del handla om att åta sig förbättrings- eller utvecklingsarbeten, vilket illustreras i uttalandet nedan:

Jag fick en förfrågan om det här utvecklingsprojektet jag jobbar i, och jag har gått lite utbildningar om det här innan. Sen fick jag en förfrågan om jag vill jobba med detta lite mer, och det var väl ett steg i den riktningen. Det blev lite mer personlig utveckling och att göra något annat, så det känns bra. Så nu ska jag hålla på med det här i nästan ett halvår ungefär, att förbättra monteringen. (Ordinarieanställd arbetare)

För de ordinarieanställda tjänstemännen finns liknande kontinuitet i relationen med närmsta chef och i viss mån företaget i sig. Tjänstemännen inom IT-support har redan från början av sin anställning haft möjlighet att delta i utbildningar eller bredda sig mot andra arbetsuppgifter vilket denna tjänsteman med cirka fyra års anställningstid berättar om.

Ja ganska mycket utbildningar i olika plattformar och program som vi har certifierat oss i. Man får erbjudanden och förfrågningar om att "Nu kommer det utbildning i det här, någon som vill gå?" och så får man anmäla sig om man vill. [...] Man kan påverka lite själv vad man vill fördjupa sig i och vilka utbildningar som man behöver. (Ordinarieanställd tjänsteman)

De ordinarieanställda administratörerna har också kunnat få utveckling i sitt arbete och bland de ordinarieanställda produktionsteknikerna finns dem som börjat sin karriär i monteringen och sedan arbetat sig till en tjänstemannaposition, där företaget i vissa fall även tillhandahållit högskoleutbildning och/eller validering av kompetensen.

I kontrast har de inhyrda bristande kontakt med sitt bemanningsföretag och avsaknad av utvecklingsmöjligheter medfört att de känner en svag anknytning till sitt bemanningsföretag. Eftersom det alltid finns en osäkerhet i hur länge ett uppdrag kommer pågå, kan dem inhyrda heller inte få några besked från sitt

bemanningsföretag om hur länge dem kommer vara på sitt uppdrag eller vilka alternativa uppdrag som kan finnas. Sammantaget utgör detta grunden för att studiens inhyrda inte ser en framtid inom bemanningsbranschen. Utöver en uppfattning om dåliga framtidsmöjligheter, handlar det hos de inhyrda även om en uppfattning av att en anställning utanför branschen skulle medföra en högre förutsägbarhet och ett större handlingsutrymme i sitt arbete. Detta illustreras av en inhyrd tjänsteman som arbetat som uthyrd i flera år men som även haft vad han kallar för en ”fast” anställning utanför bemanningsbranschen:

En fast anställning är enormt mycket tryggare, istället för att i princip kunna få gå på dagen från kundföretaget. Och framförallt utbildningar. Jag upplever det som att det är mycket mer frikostigare med utbildningar som fastanställd än som anställd vid bemanningsföretag. [...] Och sen är det enklare att göra karriär när man har en anställning hos ett vanligt företag. (Inhyrd tjänsteman)

Huruvida uttalandet ovan skulle stämma för alla är självklart omöjligt att uttala sig om. Det viktiga är dock att de inhyrdas bristande kontakter med sitt bemanningsföretag och sin närmsta chef, har skapat denna uppfattning eftersom de inhyrda aldrig diskuterat vilka eventuella framtidsmöjligheter de skulle kunna ta del av via sitt bemanningsföretag. Bland studiens ordinarieanställda arbetare och tjänstemän är arbetsberikning eller arbetsutvidgning inget unikt, utan oftast en välkommen möjlighet. De inhyrda har i kontrast till detta inte tillgång till annan kompetensutveckling än det som krävs för att de ska klara av sitt uppdrag.

Skillnaderna i tillgång på utveckling och lärande i arbetet visar sig även i hur de intervjuade ser på sin anställningsbarhet och hur denna påverkats av tiden vid sitt nuvarande arbete respektive uppdrag. Bland de ordinarieanställda finns en samstämmighet i att anställningen stärker deras anställningsbarhet, både hos arbetare och tjänstemän. Ett exempel kommer från en ordinarieanställd arbetare som känner viss tillit till att han fått med sig kunskaper och erfarenheter som skulle vara till hjälp vid eventuell arbetslöshet:

Ja det är klart man har. Monteringsvana, verkstadsbiten har man ju. Där har man ju lärt sig en hel del. [...] Det är nog en bra merit att ha varit här vid [företaget]. Det känns så. Jag inbillar mig det i alla fall. (Ordinarieanställd arbetare)

En av de ordinarieanställda tjänstemännen uttrycker sin syn på värdet av sin anställningstid på liknande sätt.

Ja, det tror jag. Jag tror att den kunskapen jag fått här på [företaget] är rätt så eftertraktad ute på marknaden. Den kunskap som jag har i alla fall. (Ordinarieanställd tjänsteman)

För de inhyrda arbetarna samt de inhyrda administratörerna och IT-personalen finns ingen sådan uppfattning. Istället har de svårt att se hur deras tid som inhyrd stärker dem inför eventuell arbetslöshet. En inhyrd arbetares svar på frågan om tiden som inhyrd givit några kunskaper, erfarenheter, kontakter eller annat som

kan vara till hjälp för att söka ett annat arbete är ett tydligt exempel från denna grupp av inhyrda:

Nej, inte direkt. Mer allmän erfarenhet kanske, livserfarenhet om hur saker och ting funkar och så men inga direkta konkreta saker. (Inhyrd arbetare)

Bland de inhyrda finns dock en viktig skillnad. De högutbildade tjänstemännen med kvalificerade arbetsuppgifter inom produktionsteknik upplever att tiden som inhyrd stärkt deras anställningsbarhet. För dessa inhyrda är uppdraget antingen deras första anställning efter avslutad högskoleutbildning, eller så har arbetsuppgifterna medfört att deras tidigare erfarenhet breddats. Detta illustreras tydligast av denna inhyrde produktionstekniker:

Jag tycker nog att jag har breddat mig, i och med min bakgrund och erfarenhet. [...] I CV:t framförallt har jag breddat mig ganska mycket och just inom mitt område finns det ganska mycket jobbannonser i alla fall. Det kan vara liknande arbetsuppgifter så jag hade nog haft ganska bra möjligheter [att få nytt arbete vid arbetslöshet]. (Inhyrd tjänsteman)

Möjligheterna finns således att inhyrdas anställningsbarhet kan stärkas, via den så kallade indirekta kompetensutvecklingen som tidigare studier av bemanningsbranschen visat på (Bellaagh & Isaksson 1999). Detta är dock avhängigt om de arbetsuppgifter uppdraget innebär även leder till ett utvecklingsinriktat lärande i arbetet. Så är fallet för de högskoleutbildade tjänstemännen som breddat sin kompetens tack vare uppdragets innehåll med mycket kvalificerade och ansvarskrävande arbetsuppgifter.

Trots bristande kontakter med sitt bemanningsföretag och inga planerade utvecklingsinsatser, har de via arbetsuppgifternas komplexitet, inskolningstid och ett stödjande socialt sammanhang vid kundföretaget utvecklat sig i sitt arbete. Under det år som krävs för att dessa tjänstemän ska behärska sina arbetsuppgifter sker ett intensivt lärande. För de övriga inhyrda arbetarna och tjänstemännen med några månaders inskolningstid, har inte uppdragens arbetsuppgifter medfört några sådana långsiktiga möjligheter till utveckling. Efter denna inledande inskolningsperiod planar lärandet ut och arbetet blir mer rutinartat. Gemensamt för samtliga studiens inhyrda är dock att de alla vill lämna bemanningsbranschen på grund av de bristande kontakterna med sitt bemanningsföretag och avsaknad av planerade utvecklingsmöjligheter.

Sammanfattningsvis finns det således stora skillnader mellan inhyrda och ordinarieanställdas anknytning till sin arbetsgivare samt deras möjligheter till utveckling och lärande i arbetet. Detta har en påverkan på den upplevda anställningsbarheten hos de inhyrda, där enbart de högutbildade tjänstemän upplever att tiden som uthyrd stärkt deras möjligheter att få annat arbete.

Diskussion och slutsatser

Två av studiens frågeställningar rör eventuella skillnader mellan långtidsinhyrda arbetare och tjänstemän i hur de används av kundföretagen samt deras utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet. Ett huvudresultat är dock att de båda grupperna uppvisar långt fler likheter än skillnader. En likhet är att de inhyrda har arbetsuppgifter som i första hand kräver det Ellström (2002) kallar ett anpassningsinriktat lärande, det vill säga de ska inte utveckla de arbetsuppgifter deras uppdrag innebär utan bara lära sig att bemästra sitt arbete. En viktig inbördes skillnad finns dock där de högutbildade produktionsteknikerna upplever att deras uppdrag varit utvecklande och stärkt deras anställningsbarhet.

Både inhyrda arbetare och tjänstemän hamnar i det Nielsen och Kvale (2004) kallar stöttande sociala sammanhang och får en upplärare som underlättar upplärningstiden, vilket är en förklaring till att alla inhyrda trivs bra på sina kundföretag och med sina arbetskamrater. Både inhyrda arbetare och tjänstemän har dock en bristande kontakt med sin chef vid bemanningsföretaget och ingen har deltagit i några planerade utvecklings- eller utbildningsinsatser från sitt bemanningsföretag. En förutsättning för sådana utvecklingsinsatser är ett engagemang från chefer och ledning (Billett 2006, Gerber 2006, Svensson 2004), vilket dock tycks saknas. Avsaknad av utvecklingssamtal samt en bristfällig kontakt i övrigt, gör det även svårt att se hur studiens bemanningsföretag lyckats göra någon noggrann uppföljning av uppdragen utifrån Arbetsmiljöverkets skrivning.

En annan frågeställning är att jämföra grupperna långtidsinhyrda och ordinarieanställda och här finns betydande skillnader. De ordinarieanställda har via utvecklingssamtal fått utbildning och arbetsuppgifter som bidragit till det Ellström (2002) kallar ett utvecklingsinriktat lärande. Detta lärande har lett till att de ordinarieanställda har en högre upplevd anställningsbarhet jämfört med de inhyrda. Undantaget är de inhyrda produktionsteknikerna, vilket går att hänföra till den indirekta kompetensutveckling som deras uppdrag medförde samt de mycket kvalificerade arbetsuppgifterna. De övriga inhyrda arbetarna och tjänstemännen anser dock att tiden som inhyrd inte givit dem några egentliga kunskaper, kompetenser eller nätverk som skulle hjälpa dem att hitta ett annat arbete.

Vad gäller den upplevda anställningsbarheten ligger förklaringen av Forrier och Sells (2003b) nära tillhands, som innebär att en persons nuvarande ställning på arbetsmarknaden ger en bild av de framtida möjligheterna. Då faller det sig naturligt att de inhyrda produktionsteknikerna med en hög utbildningsnivå och kvalificerade arbetsuppgifter i linje med sin utbildning, också stärker sin anställningsbarhet. De uthyrdas faktiska möjligheter att få ett framtida arbete kan dock studien inte uttala sig om.

Studiens resultat tycks ha två orsaker. För det första är de inhyrdas sporadiska och ytliga kontakt med sitt bemanningsföretag en stor bidragande orsak till att de inhyrda inte ser några utvecklingsmöjligheter i bemanningsbranschen. Detta är i sig inget nytt utan bristande kontakt med sin chef återkommer i huvuddelen av forskningen kring den svenska bemanningsbranschen (Allvin m fl 2003, Bellaagh

& Isaksson 1999, Garsten 2004, Isaksson & Bellaagh 1999, Isaksson m fl 2001, Kantelius 2010, Olofsdotter 2008). Den bristande kontakten med närmsta chef tycks således vara ett problem som branschen har, där en trolig förklaring är den höga omsättningen på konsultchefer hos bemanningsföretagen som både visats i denna studie samt av Bellaagh och Isaksson(1999).

För det andra finns det en inneboende logik i hur inhyrda används överlag och hur detta påverkar utvecklingsmöjligheterna för inhyrda. De inhyrda är en tillfällig eller perifer arbetskraft hos kundföretaget. Detta ligger i inhyrningens natur och de inhyrda får inte ta del av några långsiktiga utvecklingsinsatser från kundföretagets sida. Kundföretagen har vare sig krav eller behov av att utbilda de inhyrda mer än vad som krävs för att de ska klara av uppdraget på ett arbetsmiljömässigt säkert sätt. Upplärningstiden är istället att se som en sorts investering kundföretagen måste göra för att den inhyrde ska kunna utföra de arbetsuppgifter denne hyrs in för. Detta medför att utvecklingsmöjligheterna för inhyrda är avhängigt dels den direkta kompetensutveckling bemanningsföretagen erbjuder, dels den indirekta kompetensutveckling uppdragen eller byte av uppdrag kan medföra (Bellaagh & Isaksson 1999).

Det finns även en inneboende logik som styr långtidsinhyrning och hur långtidsinhyrda kan användas. Eftersom upplärningstiden är att se som en investering, har kundföretagen som grundläggande krav att behålla samma inhyrde så länge inhyrningsbehovet finns. Denna studie har tydligt visat att kundföretag som hyr in personal för kvalificerade arbetsuppgifter med lång upplärningstid, inte kan ha en rotation bland sina inhyrda om rotationen medför nya upplärningar. Detta får till följd att bemanningsföretagen inte kan lyfta ut den inhyrde för att exempelvis delta i utbildningar, eller för att rotera mellan olika arbetsuppgifter eller kundföretag och på så vis tillhandahålla en utveckling i arbetet. Om bemanningsföretaget inte tillmötesgår kundföretagets krav, finns risk att kundföretaget hyr in den önskade personen via ett annat bemanningsföretag. Långtidsinhyrda kan således enbart få tillgång till den direkta eller indirekta kompetensutveckling som varje uppdrag medför.

Sammantaget innebär detta att kundföretagens krav och inhyrningsstrategier har ett betydande inflytande över bemanningsbranschen och de inhyrda. Detta i kombination med att bemanningsföretagen har en bristande kontakt med sina uthyrda, får till följd att bemanningsföretagen har svårt att följa Arbetsmiljölagens (AFS 2001:14, SFS 1977:1160) krav på att följa upp uthyrningsuppdragen noggrant. Den logik som följer av långtidsinhyrning medför även att bemanningsföretagen kan ha svårt med det långsiktiga arbetsmiljöarbetet vad gäller utbildning. Bristen på utvecklingsmöjligheter hos långtidsinhyrda riskerar leda till en utarmning av deras kompetens och kanske deras anställningsbarhet. De långtidsinhyrda med uppdrag som inte bidrar till utveckling eller lärande visar tecken på att bli en perifer arbetskraft, som svenska studier identifierat hos grupper av tidsbegränsat anställda (Aronsson m fl 2000, Härenstam m fl 2005). De inhyrdas brist på utvecklingsmöjligheter gör att de även utifrån internationella studier liknar en tidsbegränsad arbetskraft (exempelvis Forrier & Sells 2003a, Virtanen m fl 2003).

I detta ljus liknar således studiens långtidsinhyrda mer tidsbegränsat anställda, trots att de flesta av studiens inhyrda har en tillsvidareanställning vid sitt bemanningsföretag.

Viktigt att nämna är dock att denna studie inte gör anspråk på någon empirisk generaliserbarhet, det vill säga att de resultat som presenteras gäller för alla inhyrda eller långtidsinhyrda. Däremot gör studien anspråk på så kallad teoretisk eller analytisk generalisering (Danermark m fl 2003, Flyvbjerg 2006, Yin 2003), vilket innebär att den logik och de mekanismer som gäller för inhyrning och långtidsinhyrning torde gälla i liknande sammanhang där långtidsinhyrda används. Det vill säga att kundföretag som hyr personal för arbetsuppgifter med en lång upplärningstid, har samma behov av stabilitet bland den inhyrda personalen som denna studies kundföretag. I linje med detta kommer de långtidsinhyrda som inte har utvecklande arbetsuppgifter i sitt uppdrag och som inte får tillgång till några utvecklingsinsatser via sitt bemanningsföretag, med all sannolikhet inte uppleva att deras anställningsbarhet stärkts så som denna studies inhyrda. För att få en uppfattning om detta är ett förekommande fenomen inom bemanningsbranschen krävs surveystudier. Denna studies bidrag ligger i att den kan ge vägledning om vad som bör beaktas i en sådan studie.

Vidare kan det argumenteras att denna studies inhyrda i vissa avseenden skiljer sig från kundföretagens ordinarieanställda personal, vilket kan ha påverkat resultaten. Inhyrdas låga upplevda anställningsbarhet kan vara ett utslag av bristande erfarenhet, vilket leder till att de underskattar sin anställningsbarhet. Äldre och mer erfarna personer kan ha lättare att göra en mer korrekt bedömning av sin anställningsbarhet utifrån sin större erfarenhet.

De påvisade skillnaderna kan även bero på att de ordinarieanställda oftast, men inte alltid, har en längre historia med sin arbetsgivare, samt att de är äldre än de inhyrda och därför har tillbringat en längre tid i arbetslivet. Vilket Andersson och Wadensjö (2004a) visat, är bemanningsanställda ofta personer som har en svagare etablering på arbetsmarknaden så som exempelvis yngre. Inhyrdas avsaknad av både utvecklingssamtal och regelbunden kontakt med sitt bemanningsföretag, medför dock att dem inte kan förstå sig en framtid som inhyrda eftersom de inte vet vilka utvecklingsmöjligheter som kan finnas.

Studien har även visat på att de faktiska utvecklingsmöjligheterna skiljer sig åt på många punkter samt även kontakten med arbetsgivaren, vilket är reglerat i Arbetsmiljölagen (AFS 2001:1, SFS 1977:1160). I lagens mening ska alla behandlas lika, oavsett ålder, arbetslivserfarenhet eller arbetsgivare. Eventuella biografiska skillnader mellan studiens inhyrda och ordinarieanställda ska inte påverka tillgången till utveckling i arbetet eller kontakterna med arbetsgivaren.

Den fortsatta diskussionen om den svenska bemanningsbranschen bör i högre grad innefatta frågor som rör bemanningsföretagens relation med sina anställda samt hur bemanningsföretagen sörjer för både uppföljning av uppdragen och den långsiktiga utvecklingen av sin personal. Denna studie har bidragit till att belysa ett förhållandevis nytt sätt som kundföretag använder långtidsinhyrd personal som en normaliserad del i sin personalstrategi. Det är rimligt att anta att alltför inhyrda

kommer hyras in för att utföra kvalificerade arbetsuppgifter som kräver en lång upplärningstid.

Denna studie har även visat på kundföretagens mycket stora inflytande på både branschen och de inhyrdas villkor. Bemanningsföretagens samarbete med sina kunder exempelvis vad gäller matchningen finns väl beskrivet (Bergstöm m fl 2007, Walter 2005) och denna studie visar på att fler former av samarbete utifrån kompetensbehov förmodligen kommer ske. Viktigt att poängtera är dock att det affärsmässiga avtalet som sluts mellan kund- och bemanningsföretag ligger utanför arbetsrätten och vad arbetsmarknadens parter kan avtala om.

Bemanningsbranschen kan bidra med många fördelar för arbetskraften, som exempelvis ett instegsjobb på arbetsmarknaden för mindre etablerade grupper vilket både Andersson och Wadensjö (2004 a, b) och denna studie visat. Ett bidrag denna studie gjort, är att tydliggöra och precisera de skillnader som kan finnas mellan långtidsinhyrd och ordinarieanställd personal som båda har en tillsvidareanställning hos sin arbetsgivare. Denna studie har även visat att långtidsinhyrda inte är någon andra klassens arbetskraft, utan att dem tvärtom används för kvalificerade arbetsuppgifter och tas väl omhand av kundföretagen. För denna studies långtidsinhyrda arbetare och tjänstemän leder dock bristande kontakter med närmsta chef och den brist på utveckling i arbetet som inhyrningens logik medför, till en låg upplevd anställningsbarhet samt att anställningen inom bemanningsbranschen upplevs vara en återvändsgränd.

Sammanfattning

Kantelius H (2010) *Inhyrningens logik. Långtidsinhyrda arbetare och tjänstemäns utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet*. Arbete och Hälsa 2010;44(10)

Långtidsinhyrning av arbetskraft och dess effekter på de inhyrda är ett relativt outforskat område. I denna artikel är utgångspunkten arbetsmiljölagens intention om utveckling i arbetet för långtidsinhyrda samt bemanningsföretagens uppföljning av uppdragen. Studiens syfte är att ge en djupare förståelse av långtidsinhyrda arbetare och tjänstemäns utvecklingsmöjligheter i arbetet samt hur detta påverkar deras upplevda anställningsbarhet. Vidare söker studien visa på de mekanismer i själva inhyrningen som förklarar de inhyrdas utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet. För att lyckas med detta görs jämförelser mellan inhyrda och kundföretagets egen personal. Kvalitativa fallstudier har gjorts vid fem företag som använder sig av långtidsinhyrda och totalt har 57 personer intervjuats.

Resultaten visar på att det finns en inneboende logik i inhyrning, som påverkar inhyrdas men särskilt långtidsinhyrdas möjligheter till utveckling i arbetet. För långtidsinhyrda arbetare och tjänstemän gäller att upplärnings- och inskolningstiden i uppdraget är lång. Detta medför att kundföretagen har som krav att behålla samma inhyrde så länge inhyrningsbehovet finns, vilket gör att utveckling via exempelvis rotation mellan olika uppdrag inte är möjligt. Samtidigt behöver inte kundföretagen tillhandahålla någon ytterligare utbildning än det som krävs för att klara av arbetsuppgifterna. Jämfört med kundföretagens egen personal har inhyrda sämre utvecklingsmöjligheter och en lägre upplevd anställningsbarhet. Resultaten visar att denna logik medför att kundföretag som hyr in arbetskraft har en stor påverkan på bemanningsbranschen. Resultaten visar även att de bemanningsföretag som ingår i studien inte tycks leva upp till arbetsmiljölagens krav på uppföljning av uppdragen och långsiktigt arbetsmiljöarbete med utbildning.

Nyckelord: Bemanningsbranschen, bemanningsanställda, hyresarbetskraft, bemanningsföretag, utvecklingsmöjligheter, utveckling i arbetet, anställningsbarhet.

Abstract

Kantelius H (2010) *The logic of temporary agency work. Learning opportunities and on the job training for blue collar and white collar agency workers on long time assignments and its effect on their perceived employability*. Arbete och Hälsa 2010;44(10).

Long time use of temporary agency workers in Sweden is a sparsely researched phenomenon. This article sets out from the Swedish Work Environment Act. Employers hiring out manpower is responsible for their employees and is duty bound to carry out long-term measures relating to the working environment, e g with regard to training, and also plan and follow up the work carefully. The overall aim of the article is to give a deeper understanding of the working conditions of blue collar and white collar agency workers, with focus on opportunities for learning and on the job training and how this affects their perceived employability. Comparisons are also made between the agency workers and the user firm employees. Case studies were made at five companies with a history of long time use of agency workers. In total 57 in depth interviews were carried out with HR-managers, trade union representatives, managers and blue collar and white collar workers, both agency workers and user firm employees.

The results shows that agency workers have less learning opportunities and less on the job training, which leads to a lower perceived employability compared to user firm employees. The explanation is that there's a logic that regulates the user firms' usage of agency workers. This logic in turn affects agency workers' opportunities for learning and on the job training. When user firms take on agency workers for blue collar or white collar work, the initial period for learning the work tasks is rather long (from two months up to one year). This is due to that the work tasks agency workers are assigned to, is basically the same as the one assigned to user firm employees. Because of this "investment" in initial training, the user firms require to keep on the same individual agency worker.

In effect, agency workers on long time assignments don't get more on the job training than what is required to fulfil the assignment, and any agency initiated training, e g rotation between assignments, is not possible due to the user firm's requirements. These and other requirements by user firms have in essence a great influence on the Swedish market for staffing agencies. Also, the work agencies in this study had a poor and sporadic contact with it's employees, and don't seem to live up to the legal requirements on this issue.

Keywords: temporary agency workers, temporary work agencies, workplace learning, employability.

Referenser

- AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Arbetsmiljöverket.
- Allvin M, Jacobson A & Isaksson K (2003) *Att avgränsa det gränslösa sjuksköterskearbetet. En intervjustudie om sjuksköterskors villkor och valmöjligheter i bemanningsbranschen*. Arbetsliv i omvandling 2003:12.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G & Lundberg U (2006) *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Stockholm: Liber.
- Andersson P & Wadensjö E (2004a) *Hur fungerar bemanningsbranschen?* Rapport 2004:15 Uppsala: IFAU (Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering).
- Andersson P & Wadensjö E (2004b) *Bemanningsföretag: Ett sätt för invandrare att nå arbetsmarknaden*. I SOU 2004:2. Stockholm: Fritzes.
- Aronsson G, Gustafsson K & Dallner M (2000) *Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv*. Arbete och Hälsa 2000:9.
- Atkinson J (1984) Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management* 16:28-31.
- Barley SR & Kunda G (2001) Bringing work back in. *Organization Science* 12:76-95.
- Bellaagh K & Isaksson K (1999) *Uthyrd men fast anställd*. Arbete och Hälsa 1999:6.
- Bemanningsföretagen (2010a) *Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2009*. Rapport från Bemanningsföretagen. Stockholm: Bemanningsföretagen. Nedladdad 2010-09-08 från: <http://www.bemanningsforetagen.se/web/9db1c872-0d96-4d44-bfec-ef7ec0cd816a.aspx>
- Bemanningsföretagen (2010b) *Årsrapport 2009. Bemanningsföretagens utveckling*. Rapport från Bemanningsföretagen. Stockholm: Bemanningsföretagen. Nedladdad 2010-09-08 från: http://www.bemanningsforetagen.se/web/Omsattningsstatistik_2.aspx
- Berg A (2008) *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling. En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*. Doktorsavhandling, Lunds universitet. Lund: Juristförlaget i Lund.
- Bergström O, Håkansson K, Isidorsson T & Walter L (2007) *Den nya arbetsmarknaden – Bemanningsbranschens etablering i Sverige*. Lund: Academia Adacta.
- Berntson E (2008) *Employability perceptions. Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Doctoral thesis, Stockholm university.
- Berntson E, Sverke M, Marklund S (2006) Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy* 27:223-244.
- Billett S (2006) Learning at work: Organisational readiness and individual engagement. In Castleton G, Gerber R & Pillao H eds. *Improving workplace learning: Emerging international perspectives*. Pp 3-19. New York: Nova Science Publishers
- Danermark B, Ekström M, Jakobsen L & Karlsson J (2003) *Att förklara samhället*. 2:a uppl. Lund: Studentlitteratur.
- De Cuyper N & De Witte H (2008) Job insecurity among temporary workers: a theoretical approach based on the psychological contract. In: Näswall K, Hellgren J & Sverke M eds. *The individual in the changing working life*. Pp 88-107. Cambridge: Cambridge University Press.
- De Cuyper N, de Jong J, De Witte H, Isaksson K, Rigotti T & Shalk R (2008a) Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews* 10:25-51.

- De Cuyper N, Bernhard-Oettel C, Berntson E, De Witte H & Alaraco B (2008b) Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review* 57:488-509.
- Ellström P-E (1992) *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Stockholm: Publica.
- Ellström P-E (1996) *Arbete och lärande*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Ellström P-E (2002) Lärande – i spänningsfältet mellan produktionens och utvecklingens logik. I Abrahamsson K, Abrahamsson L, Björkman T, Ellström P-E & Johansson J (red.): *Utbildning, kompetens och arbete*. s 335-353. Lund: Studentlitteratur.
- Feldman D C (2006) Toward a new taxonomy for understanding the nature and consequences of contingent employment. *Career Development International* 11:28-47.
- Ferrie JE, Westerlund H, Virtanen M, Vahtera J & Kivimäki M (2008) Flexible labor markets and employee health. *Scandinavian Journal of Work, Employment and Health Supplement* 6:98-110.
- Flyvbjerg B (2006) Five misunderstandings about case-study research. *Qualitative Inquiry* 12:219-245.
- Forde C, MacKenzie & Robinson A (2008) Firm foundations? Contingent labour and employers' provision of training in the UK construction sector. *Industrial Relations Journal* 39:370-91.
- Forrier A & Sels L (2003a) Temporary employment and employability: training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, employment and society* 17:641-666.
- Forrier A & Sels L (2003b) The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management* 3:102-24.
- Garsten C (2004) "Be a Gumby": The political technologies of employability in the temporary staffing business. In Garsten C & Jacobsson K eds. *Learning to be employable. New agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*. Pp 152-171. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Garsten C & Jacobsson K eds. (2004) *Learning to be employable. New agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Gerber R (2006) Learning and knowing in workplaces: How do people learn in their work. In Castleton G, Gerber R & Pillao H eds. *Improving Workplace Learning: Emerging International Perspectives*. Pp 35-45. New York: Nova Science Publishers
- Glaser BG (1978) *Theoretical Sensitivity*. California: The Sociology Press.
- Håkansson K (2001) *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. IFAU-rapport 2001:1. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Håkansson K & Isidorsson T (2007) Flexibility, stability and agency work: A comparison of the use of agency work in Sweden and the UK. In Furåker B, Håkansson K & Karlsson JC eds. *Flexibility and stability in working Life*. Pp 123-147. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Härenstam A and the MOA Research Group (2005) Different development trends in working life and increasing occupational stress require new work environment strategies. *Work* 24:261-277.
- Isaksson K & Bellaagh K (1999) *Anställda i uthyrningsföretag – vilka trivs och vilka vill sluta?* Arbete och Hälsa, 1999:7.
- Isaksson K, Aronsson G, Bellaagh K & Göransson S (2001) *Att ofta byta arbetsplats. En jämförelse mellan uthyrda och korttidsanställda*. Arbete och Hälsa, 2001:7.
- Kalleberg A (2009) Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American Sociological Review* 74:1-22.
- Kantelius H (2010) Den outhärliga periferin – långtidshyrda och ordinarieanställda montörers utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet. *Arbete och Arbetsliv* 16:27-41.
- Kvale S (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

- Lave J & Wenger E (1991) *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Layder D (1998) *Sociological practice. Linking theory and social research*. London: Sage.
- McQuaid R W & Lindsay C (2005) The concept of employability. *Urban Studies* 42:197-219.
- Miles MB & Huberman MA (1994) *Qualitative data analysis*. 2:a uppl. London: Sage.
- Nielsen K & Kvale S (2004) The workplace – a landscape of Learning. In Antonacopoulou E, Jarvis P, Andersen V, Elkjaer B & Høyrup S eds. *Learning, working and living. Mapping the terrain of working life learning*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Olofsdotter G (2004) Bemanningsföretag – en möjlighet för vem? I Wolvén L-E & Ekstedt E red. *Företagande och gemenskap – små företags kultur, samverkan och konkurrens*. S 149-168. Stockholm: Arbetsliv i omvandling 2004:7
- Olofsdotter G (2006) *I skärningspunkten mellan motstridiga krav och intressen – om ledarskap i bemanningsföretag*. Arbetsliv i omvandling, 2006:9.
- Olofsdotter G (2008) *Flexibilitetens främlingar – om anställda i bemanningsföretag*. Doktorsavhandling, Mittuniversitetet Sundsvall.
- SFS 1977:1160 *Arbetsmiljölagen*.
- Storrie D (2007) Temporary agency work in the European union – economic rationale and equal treatment. In Furåker B, Håkansson K & Karlsson JC eds. *Flexibility and stability in working life*. Pp 103-122. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Svensson L (2004) Lifelong learning: A clash between a production and a learning logic. In Garsten C & Jacobsson K eds. (2004) *Learning to be employable. New agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*. Pp 83-106. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Virtanen M, Kivimäki M, Virtanen P, Elovainio M & Vahtera J (2003) Disparity in occupational training and career planning between contingent and permanent employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 12:19-36.
- Waldenström K (2006) *ARIA Arbetsinnehållsanalys. En metod för att bestämma arbetets innehåll, hinder och möjligheter ur ett externt perspektiv*. Manual version 1.0. Arbets- och miljömedicin, Centrum för folkhälsa, Stockholms läns landsting.
- Waldenström K (2007) *Externally assessed psychosocial work characteristics*. Doctoral thesis, Karolinska institute. Stockholm.
- Walter L (2005) *Som hand i handske. En studie av matchning i ett personaluthyrningsföretag*. Doktorsavhandling, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet. Göteborg: BAS förlag.
- Wenger E (1998) *Communities of practice. Learning, meaning and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wiens-Tuers B A & Hill E T (2002) Do they bother? Employer training of temporary workers. *Review of Social Economy* 60:543-66.
- Yin RK (2003) *Case study research*. 3rd ed. California: Sage.